

# 2001 EKONOMİK BUNALIMININ ÇALIŞMA YAŞAMINA ETKİLERİ

Prof. Dr. H. Nüvit GEREK

Anadolu Üniversitesi

## 1- 2001 EKONOMİK BUNALIMINA NASIL GELİNDİ?

Türkiye 2001 yılında çok derin bir ekonomik bunalım yaşamıştır. Bu ağır bunalımın sosyal ve siyasal sorunları da arttırdığını biliyoruz. Ancak bunalımdan çıkışta, sağlıklı ve kalıcı bir istikrar isteniyorsa, bunalıma neden olan unsurların iyi analiz edilmesi gerekir. Öncelikle 2001 krizinin birdenbire ortaya çıkmadığı, Cumhurbaşkanı ile Başbakanın tartışması ile açıklanamayacak kadar derin olduğu çok iyi kavranmalıdır.

2001 bunalımının çalışma hayatına çok olumsuz etkileri olmuştur. Fakat makro ekonomik dengelerin zaten oldukça uzun zamandır bozuk olduğu ve 2001 yılına gelinceye kadar çalışma hayatımızda da çeşitli sorunların bulunduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Bir başka deyişle hastalıklı ve zayıf bir bünye tehlikeli bir virüsle nasıl kolayca komaya girebiliyorsa, "Türkiye ekonomisi de 2001 ekonomik bunalımı ile komaya girmiştir." denebilir. Yani 2001 bunalımı tek başına bir etken olmamış, zaten iyi olmayan tabloyu daha da ağırlaştırmış ve hastalıkları bütün çıplaklığıyla gözler önüne sermiştir.

Bunalımın patlak vermesinde, uzun yıllar süren PKK ile mücadele ve 1999 yılında yaşadığımız Ağustos ve Kasım depremlerinin de büyük rolü vardır. Ancak bunların da öncesinde makro ekonomik istikrarın sağlanamayışı gelmektedir<sup>1</sup>.

Makro ekonomik istikrar, toplam arz ve toplam talepte sürekli dalgalanmalar yaratacak değişimlerin önlenbilmesine bağlıdır. Toplam talepteki değişme "talep şoku", toplam arzdaki değişme ise "arz şoku" olarak tanımlanmaktadır. Talep ve arz şokları üretim ve istihdam düzeyini makul oranlardan uzaklaştırarak ekonomik dalgalara yol açar. Böyle dönemlerde istikrar politikalarının uygulanması kaçınılmaz olur. Toplam talep üzerinde para politikalarının önemli etkisi olduğu için para politikası, istikrarı sağlamak için başvurulan ilk araçtır. Arz şokları ise ekonomide üretilen mal ve hizmetlerin maliyetini etkilemek suretiyle fiyatlar genel düzeyini yukarı çeker yani enflasyona yol açar. Tarımsal ürünlerin kıtlığı vb. nedenlerle üretimin daralması, petrol fiyatlarının artması, sendikaların

<sup>1</sup> Sadi UZUNOĞLU, Makro İstikrar Olmaz İse, MERCEK, Özel Sayı (Ocak 2002), s. 154.

ücretler konusunda katı davranmaları arz şoklarına neden olabilir. Talep ve arz şokları sonunda üretim, istihdam, faiz oranları ve döviz kurları yeni dengeler ararlar. Arz ve talep eşitlendiğinde denge sağlanır. Ancak fiyatlar değişir ve bu değişim genellikle fiyat artışları şeklinde sonuçlanır.

### **Türkiye’de Makro Ekonomik Dengesizlikleri Yaratan Temel Sorunlar**

#### **- Kaynakların Etkin**

#### **Kullanılmaması ve Yetersiz Üretim**

Ülkemizin kaynakları ve nüfusu dikkate alındığında üretimi yetersizdir.

#### **- Ekonomik Büyümenin İstikrarsızlığı**

İlk-üç yıllık büyüme dönemlerinin hemen ardından ekonomik büyümede ciddi düşüş gözlenmektedir. 2001 yılında negatife düşmüştür.

#### **- Dış Borçlanmanın Artması**

Dış dengenin sağlanabilmesi için dış kaynak aranmış ve dış borç stoğu önemli ölçüde artmıştır.

#### **- Mali Kesim ile Reel Kesim Arasında Kopukluklar Olması ve Finansal Kesimdeki Sağlıksız Büyüme**

Yurtiçi tasarrufların yetersizliği ve bunun sonucu olarak yetersiz sermaye birikimi, güçlü bir finansal kesim oluşumunu engellemiştir. Kamu bankaları haksız rekabet yaratmış ve

sermaye piyasası fonları ağırlıklı olarak kamu açıklarının finansmanında kullanılmıştır. Bankalara çok yüklenilmiştir. Bankalar kısa vadeli kaynaklarını uzun vadeli plase etmeye zorlanmışlardır. Son 10 yıllık dönemde döviz borçlanıp Türk lirası plasman yaparak kamu kesimini finanse etmeye çalışmışlardır. Bu durum ciddi şekilde kur riski, faiz riski ve likidite risklerini arttırmıştır.

#### **- Kamu Açıklarının Oran ve Miktar Olarak Çok Artması**

Bütçe harcamaları içinde faiz harcamalarının payı % 50’leri aşmıştır. Özelleştirme, sosyal güvenlik reformu, tarım reformu, vergi reformu, kamu şeffaflığı sorunları çözemediği için kamu borçlarının artması kaçınılmaz olmuştur.

#### **- Toplam İstihdam İçinde Tarım Sektörünün Payının Düşürülememesi**

GSMH içinde tarım sektörünün payı azalmış ama istihdam oranı toplam istihdam içinde hala yüksek kalmıştır. Bunun nedenleri tarım sektöründeki verimli olmayan üretim ile sanayi ve hizmet kesimlerinde yeterli büyüme ve üretim artışının sağlanamayışıdır.

#### **- Siyasal İstikrarsızlık ve Seçim Ekonomisi Uygulamaları**

Seçim ekonomisi bütün dengeleri bozmakta ve iç ve dış yatırımcılar için belirsizlikler ve dolayısıyla tereddütler yaratmaktadır.

Değinilen sorunların bir kısmı son 10-15 yıldan beri, bir kısmı ise uzun yıllardır ülkemizin gündemindedir. 2000 yılı başında uygulamaya konan istikrar programı kamu açıklarının kontrolünü ve enflasyonun makul düzeylere çekilmesini hedeflemiştir. Bu program bir yapısal değişim programıdır ve zorunludur. bu zorunluluk kabul edilmezse program için gerekli toplumsal uzlaşma sağlanamaz.

2001 krizinin patlak vermesi 2000 yılı Nisan ayında ilk sinyalleri vermiştir. Zira yapısal reform çabaları yavaşlamış ve hatta durmuş, nominal faizlerin düşmesi iç talebi patlatmış, ithalata dayalı büyüme frenlenememiş, enflasyon artışı kur artışından yüksek olunca Türk Lirası aşırı değerlenmiş ve dış denge bozulmuştur. Finans kesiminde başlayan kriz, likidite sorunu artan bankaları vurmuş, bankaların faiz maliyeti aşırı artmış, bankalardan da reel sektöre yani üretim sektörüne kriz dalga dalga yayılmıştır. Sonra 2001 Şubat devalüasyonu ile kriz tescil edilmiştir. Genelde, faizlerin aşırı yükselmesi ve döviz kurlarında aşırı ve ani oynamalar ekonomik kriz olarak değerlendirildiği için, 2000-2001 yılları kriz yılları olarak ortaya konmaktadır. Oysa son iki yıldaki ekonomik tablo krizin çıktığı değil, iyice derinleştiği ve açıkça tescil edildiği bir dönemdir.

## II- EKONOMİK BUNALIMIN ÇALIŞMA YAŞAMINA ETKİLERİ

Ülkemizdeki çalışma yaşamının bir başka ifadeyle endüstri ilişkileri

sistemimizin, esas itibariyle işsizlik ve enflasyonu yüksek, gelişmesi oldukça zayıf, sık sık ekonomik krizler yaşayan, siyasi çalkantıların yoğun, devletçiliğin yaygın olduğu bir ekonomik yapı içinde yol almaya çalıştığı söylenebilir.

Bu sistemde, sendikal faaliyetler özellikle ücret konusuna odaklanmış, grev eğilimi yüksek, kamu kesimindeki örgütlenmesi daha kolay ve dolayısıyla daha yoğun bir görünüm arz etmektedir. Son yıllarda kayıt dışı ekonomi ve enformal istihdam hızla büyümüşür. Buna balı olarak endüstri ilişkileri sisteminden kaçış eğilimleri artmış, haksız ve hatta kirli rekabet yaygınlaşmıştır. Endüstri ilişkileri sistemimizin zaten var olan yapısal sorunları kriz nedeniyle daha da ağırlaşmıştır. Çünkü sistemin can damarı olan istihdam artışı bir tarafa, istihdam düzeyi azalmış, işsiz sayısı yükselmiş bunlara yenilerinin eklenmesi tehlikesi de artmıştır.

-Devlet İstatistik Enstitüsü 2001 yılı III. Dönem Hanehalkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre işsiz sayısı 2 milyona yakındır. Atıl işgücü oranı % 14 civarındadır. Sadece bu rakamlar Kasım ve Şubat krizlerinin yaklaşık 750 bin işsiz yarattığını göstermeye yeterlidir.

- İşsizlikte önenli payı olan nüfus artış hızı hala 1.58 düzeylerinde olup, biraz düşme eğilimi göstermesine rağmen hala yüksektir. Nüfusumuzun üçte biri 14 yaşın altındadır.

Çoğunluğunu gençlerin oluşturduğu işsizlerin yarısı 25 yaşın altındadır.<sup>2</sup>

- Kasım 2000 ve Şubat 2001 krizleri sonucu, 2000 yılı sonlarından itibaren büyüme hızı negatife dönmüş ve 2001 yılında GSMH yaklaşık % 9 gibi bir oranda gerilemiştir.

- 2001 yılı itibariyle özel söktür yatırımlarında % 43 gibi çok büyük bir oranda gerileme tahmin edilmektedir.

- Dünya rekabet gücü sıralamasında 1994 yılında 47 ülke arasında 31. sırada görülen Türkiye, 2001 yılında 44. sıraya gerilemiştir.<sup>3</sup>

Sonuç olarak, ekonomik krizin çalışma hayatına yansımaları, pek çok işyerinin küçülmesi ve kapanması, ihracatta azalma, yatırımlarda gerileme, sanayinin rekabet gücünün azalması, vergi ve sigorta primlerinin ödenmesinde ciddi güçlüklerin görülmesi ve zaten var olan işsizlik sorununun daha da ağırlaşması şeklinde yansımıştır. Devlet İstatistik Enstitüsü rakamlarına göre tamamen kapanan işyerleri bir tarafa faaliyetlerine zorlukla devam eden sanayi işletmelerinin net istihdam kaybı % 12 olarak tespit edilmiştir. Reel sektör işletmelerinin büyük çoğunluğu zararla çalışmakta ve finansal darboğaz yaşamaktadır. Kriz ortamında işletmeler üzerindeki yasal, mali ve idari yükler yeterince hafifletilememiştir. SSK

primlerindeki artış ve işsizlik sigortası yükü işverenlerin haklı şikayetlerine neden olmaktadır.

Bunalımdan çıkış yolları aranırken, ekonomik durumun düzelmekte olduğu ve krizin yakında aşılacağı şeklindeki haber ve bilgiler sevindirici ve ümit verici olmakla beraber çok ihtiyatlı değerlendirilmeli ve aşırı bir iyimserliğe yol açmamalıdır. Krizin patlak vermesi nasıl birdenbire olmadıysa, y krizin aşılmasının da zaman alacağı hiç unutulmamalı ve iyi haberler acı gerçekler görmemizi engellememelidir. Bunun için mevcut tabloyu çok iyi anlamamız zorunludur.

#### • Krizin Netleştirdiği Çalışma Yaşamı Fotoğrafı

Devlet İstatistik Enstitüsü verilerine göre ülkemizde faal çalışma yaşamında bulunan 100 kişiden yalnızca 48 kişi istihdam edilmektedir. İstihdam edilenler içinde kadınlar yaklaşık % 30 oranındadır. Bu oranın % 57.1'i ise ücretsiz aile işçisi durumundadır. 2001 verilerine göre toplam istihdam içinde sanayi sektörü payı % 17.2'dir ve 1997 yılından beri sanayi sektörünün istihdam payı artmamaktadır<sup>4</sup>.

- Çocuk işçiliği önemli bir sorun olmaya devam etmektedir. 12-17 yaş grubunda 1.5 milyon çocuk çalışmaktadır.

<sup>2</sup> Necdet KENAR, MERCEK, Özel sayı (Ocak 2002), s. 29.

<sup>3</sup> TİSK, Ekonomik Durum ve Çalışma Hayatına İlişkin Öneriler, s. 1.

<sup>4</sup> KENAR, İstikrar Olmazsa..., s. 32.

- İş piyasasında 1 milyon civarında kaçak işçinin istihdam edildiği tahmin edilmektedir.

• - Kayıt dışılık ve enformal sektörün yaygınlığı, düşük kaliteli işler, düşük ücretler, sağlıksız ve güvenlikten yoksun çalışma koşulları, işsizlik, yoksulluk ve sosyal dışlanmayı beraberinde getirmektedir.

- Nüfusumuzun üçte-birinin 14 yaşın altında olması, her yıl ortalama 700 bin gencin daha işgücü piyasasına katılarak iş bulma talebi ile arayışlara gireceği gerçeğini önümüze koymaktadır.

Karşı karşıya olduğumuz tabloyu iyi değerlendirmek için kavram kargaşasından kaynaklanan bir sorunuza açıklık kazandırmakta fayda vardır. "İşsizlik" ve "İstihdam" kavramları zaman zaman birbirlerinin yerine kullanılmakta ve yanılgılara yol açmaktadırlar. İşsizlik oranı, istihdam sorununun bir bölümüdür, kesitidir veya göstergelerinden birisidir. Hiç istenmeyen en son noktayı gösterir. Oysa çalışanların bir bölümü gizli işsizdir. Bir bölümü ücret gelirlerinden memnun değildir. Bir bölümünün de iş tatmini yoktur. Yani istihdam ediliyor görünenlerden bir bölümü "Marjinal çalışanlar" olarak değerlendirilmelidirler. Çünkü her an işlerinden ayrılmaları ve işsizlere katılmaları söz konusu olabilir.

Bu çerçevede işsizlerin durumunu üç grupta gözden geçirelim:

### **i) Herhangi Bir İşte Çalışmaktayken İşini Kaybedenler**

Bu grupta yer alanlar, ekonomik bunalım dönemlerinde bazı işletmelerin kapanması veya işlerini daraltmaları nedeniyle işsiz kalmaktadırlar. 2001 ekonomik krizi sonucu veya özelleştirme çalışmaları sonucu işten çıkartılanlar bu grupta yer almaktadır.

### **ii) Aktif Nüfus Grubunda Bulunmakla Beraber Herhangi Bir İşyerinde Çalışma Şansı Bulunmayanlar**

Bu kişiler genellikle kendilerine ihtiyaç duyulan işletmelerden haberdar olmadıkları için ya da piyasanın talep ettiği nitelikler kendilerinde bulunmadığı için çalışma şansı bulamamış kişilerdir. Genellikle eğitimleri yetersiz, vasıfsız kişilerdir.

### **iii) Önümüzdeki Birkaç Yıl İçinde Aktif Nüfusa Katılacak ve İşsiz Kalacak Olanlar**

Henüz çocuk veya genç yaşta olan, ancak birkaç yıl içinde aktif nüfus grubuna girecek olan pekçok vatandaşımız işgücü fazlası ordusuna katılacak ve genç işsizler olarak en önemli ve en sorunlu işsizler grubunu daha da büyüteceklerdir.

Ülkemizde, işgücü arzı ve işgücü talebi yıllar itibarıyla karşılaştırılırsa işgücü arzının her zaman daha fazla olduğu ve son dönemde bu fazlalığın daha da arttığı söylenebilir. Kısaca, işgücü fazlalığını eritecek yeni istihdam

alanları yaratılamamaktadır ve makas gerek açılmaktadır. bu durum yapısal bir sorunumuzdur<sup>5</sup>.

Ülkemizde ücret tespitlerinin genel bazda üç ana grupta toplandığını söyleyebiliriz. İlk olarak, asgari ücreti görmekteyiz. Çalışanların büyük çoğunluğunu oluşturan asgari ücretlilerin ücret tespiti bir komisyon tarafından yapılmaktadır. İkinci olarak kamu çalışanlarının ücretlerini siyasi irade belirlemektedir. Memurların maaşları katsayı ve gösterge sistemine göre belirlenmektedir. Durumları malumunuzdur. Çünkü memurlar etkili bir şekilde seslerini duyuramamaktadırlar. Kamu kesiminde işçi statüsünde çalışanlar daha şanslıdırlar. Sendikal örgütlenme, siyasal alanda baskı yaparak kamu kesiminde çalışan işçilere hükümetlerin memurlara göre çok daha cömert davranmasını sağlamıştır. Anacak sonra da değineceğimiz gibi siyasi iradenin keyfi takdirleri kamu kesiminde sistemi tıkanma noktasına getirmiştir.

Çünkü bugünlerde özellikle IMF tarafından dile getirilen ve hükümete telkin edilmeye çalışılan bir düşünceyle, kamu kesimi işçilerinin bir bölümünün işten çıkartılması veya istekleri dışında emekliye sevkleri söz konusudur.

Ücret tespitinde üçüncü grup, özel sektöre ait sigortalı ve sendikalı işçi çalıştıran işyerleri ve çalışanlarıdır. Bu

işyerlerinde ücretler toplu pazarlık yoluyla tespit edilmektedir. Özel sektörün yapısı ve piyasa koşulları ücretlerin daha gerçekçi tespitine yol açmaktadır.

Ücret tespit yöntemleri açısından üç gruba ayırdığımız sistemlerin gösterdiği pek çok farklılıklar yanında hepsinde görülen ortak özellik, ücretlerin tespitinde üretim ve verimlilik faktörlerinin gereği gibi dikkate alınmamalarıdır.

#### • TİS Düzenimizin Görünümü

Sigortalı ve sendikalı olarak çalışanların işgücü piyasamızda oranı ve önemi konusunda bazı rakamlar fikir verebilir. Ülkemizde sigortalı işçiler toplam işgücü arzının % 20'sini oluşturmaktadır. Sendikalı ve TİS kapsamında olanlar da % 7.5-8 gibi bir orana sahiptir. Yani % 10'a bile ulaşamayan bir oran söz konusudur<sup>6</sup>. Dolayısıyla oran olarak küçük bir kesimi ilgilendiren TİS sistemimizdeki aksaklıkların önemini kabul etmekle beraber bunların dışında önemli sorunların varlığına dikkat etmeliyiz. İşgücü piyasamızın genel sorunları mı bu kesimin sorunlarına neden oluyor? Yoksa bu kesimin sorunları mı işgücü piyasasının sorunlarını besliyor? Yani sebep-sonuç ilişkisi çok iyi irdelenmelidir. Örnek vermek gerekirse kaçak-sigortasız-sendikasız işçi çalıştırılması haksız rekabet nedeniyle

<sup>5</sup> TİSK, "Ücret sistemimiz, Sorunları ve Çözüm Önerileri Semineri", 16-17 Kasım 1994, İstanbul, s. 71.

<sup>6</sup> TİSK, Ücret Sistemimiz..., s. 58.

toplu iş sözleşmesi yapma aşamasında engeller çıkarmaktadır. Çünkü emsal teşkil etmektedir. Diğer yandan kaçak işçi çalıştırmanın nedenlerinden biri de bazı işyerlerinde ve sektörlerde sigortalı-senkalkalı işçi çalıştırmanın işgücü maliyetini çok arttırmasıdır. Kısacası konuyu toparlamaya çalışırsam, TİS sistemimizin karşı karşıya olduğu sorunlar dışsal etkenler ve sistemin kendi iç bünyesindeki sorunlar olarak ikiye ayrılabilir. Sözelimi enflasyon, ülke ekonomisinin genel sorunu olan bir dışsal etken olarak TİS sistemimizi çok olumsuz etkilemektedir.

Ekonominin daralma dönemlerinde, kriz dönemlerinde yaşanan sıkıntılar, bunun sonunda işten çıkarmalar TİS sistemimizi etkileyen dışsal etkenlerdir. İşgücü verimliliğinin düşük olması sadece TİS sistemindeki çalışanların sorunu değildir. Genel bir sorundur. Bu konuda ülkemiz zaman içinde geriye gitmektedir<sup>7</sup>.

Ekonomimizin genel sorunları ve işgücü piyasamızın yapısal sorunları ve dağınıklığı yanında TİS düzenimizin kendine özgü sorunları da bilinmektedir.

i) Çalışma mevzuatımız ekonomik konjoktüre kolayca uyum sağlayacak esnekliğe sahip değildir.

ii) TİS görüşmelerinde enflasyon nedeniyle ortaya çıkan reel gelir kaybının telafisi haklı olarak ön plana çıkmaktadır. Her iki taraf da bundan

zarar gördüğü halde bu konunun çözümü yani enflasyon oranını düşürmek TİS tarafının çözebileceği bir konu değildir. Ancak taraflar bunun olumsuz sonuçlarından kendilerini kurtarabilmek için karşı tarafa yüklenmektedirler. Bu sorun çözülmeden sağlıklı işleyen bir toplu pazarlık sistemi oluşturulamaz. Çünkü sağlanan dengeler kısa sürede bozulmaktadır.

iii) Çıplak ücret dışındaki sosyal ödeme ve yan ödeme kalemleri sayıca çok artmıştır. Bunların toplam ücret geliri içindeki payı % 65 orana ulaşmıştır. Bu durum ücretin verimlilik ve üretim gibi kriterlerle ilişkilendirilmesine imkan vermemektedir.

iv) Ücretler üzerindeki vergi yükü çok ağırdır. Türkiye'de toplam gelir vergisinin yarısından fazlası ücretliler tarafından ödenmektedir<sup>8</sup>. İşgücü maliyetinin önemli bir bölümü, çalışanların cebine girmeyen bu kesintilerden oluşmaktadır.

v) TİS tarafları ortak çıkarlarını ve ortak zararlarını gereği gibi değerlendirememektedirler. Birbirlerinin sorununu tam olarak bilmemekte ve karşı tarafa bazen güvensizlik duymaktadırlar. Bu durum karşılıklı olarak yeterli bilgilendirme yapılmamasından kaynaklanmaktadır.

vi) Kamuya ait bazı işyerlerinde ve özellikle KİT'lerde işçi ücretlerinin göreceli olarak yüksek olduğu ve buralarda gereğinden fazla kişinin

<sup>7</sup> İŞVEREN, Mayıs 1995, s. 19-20.

<sup>8</sup> TİSK, Ücret Sistemimiz..., s. 51.

istihdam edildiği bir gerçektir. Bunun nedeni kamu kesiminde ücretlerin belirlenmesinde, kabul edilebilir hiçbir ölçü kullanılmadan tamamen siyasi düşüncelere ve hesaplara dayalı idari tasarruflardır. Bunun sonucunda ortaya çıkan tabloyu üzümlere görmektediriz. Sonuçlarına da katlanmak zorundayız. Sosyal devlet anlayışının ücretlere yansımaları, ekonomik gerçeklerden, çalışma hayatının sorunlarından kopuk, populist yaklaşımlarla sağlanamaz.

Sorunlarımızı bu şekilde özetlemeye çalıştıktan sonra çözüm önerileri konusundaki düşüncelerimi de gruplandırarak açıklamaya çalışacağım.

### III- BUNALIMDAN ÇIKIŞTA NELERE DİKKAT EDİLMELİDİR?

#### • 2002 Yılından Beklentiler Gerçekçi Olmalıdır.

Bunalımdan çıkış için yapısal değişimin zorunlu olduğunu hemen herkes kabul etmektedir. Bunun için gerekli olan yapısal reformları Türkiye yeterli hızla olmasa da gerçekleştirmeye çalışmaktadır. Ancak üzümlere belirtmeliyim ki 2000 ve 2001 yılında yapılan yapısal reformların çoğu AB veya IMF zorlamalarıyla yapılmıştır. Siyasal kadrolarımız bu reformlar için gereken kararlılık, cesaret ve samimiyeti gösterememişlerdir.

2002 yılında makro ekonomik dengelerin sağlanması Türkiye için 2000

ve 2001 yılındakinden daha kolay olmayacaktır. Çünkü kamu dengesi gözden geçirildiğinde, dış destek olmadığı takdirde makro ekonomik dengelerin kurulamayacağı anlaşılmaktadır<sup>9</sup>.

Kısaca, Türkiye yoluna IMF ile devam etmek mecburiyetindedir. Bu da yeni stand-by anlaşmalarının tavizsiz uygulanması demektir. İdari yapıda reform yapılacak, kamu kesimi küçültülecek, finansal kesim daha sağlıklı hale getirilecektir. Bütün bunların yapılabilmesi toplumsal uzlaşmanın sağlanmasına bağlıdır. Ödeyeceğimiz toplumsal faturanın ağır olacağını bizzat ekonomi yönetimi ifade etmektedir. Bu durumda toplumsal uzlaşmanın ve özellikle çalışma hayatımızın tarafları arasında uzlaşmanın sağlanması kolay olmayacaktır. Bununla beraber 2002 yılından başlayarak toplumun tüm kesimlerinin daha sorumlu davranması ve yeni fedakarlıklara razı olmaları kaçınılmaz hale gelmiştir. Aksi halde Arjantin örneği Türkiye’de de yaşanabilir.

Çeşitli nedenlerle IMF ile anlaşmazlıklar yaşanır ve dış kaynak sağlanamaz ise, bütçe finansmanında iç borçlanmaya gidilecek ve faiz harcamaları patlak verecektir. Dış kaynaklar bu açıdan bir rahatlama getirirse de, neticede bir borçlanma yükü getirecektir. Bu da çok ciddi bir kur riski ile karşı karşıya olacağımızın göstergesidir. Kısacası, 2002 yılı

<sup>9</sup> Sadi UZUNOĞLU, "Makro Ekonomik İstikrar Olmazsa", MERCEK, Özel Sayı (Ocak 2002), s. 156-157.



bunalımdan hemen çıkılan ve bütün sorunların çözülebildiği bir yıl olma şansına sahip değildir.

• **Ekonominin Genel Yapısı içinde İstihdam Sorunu İçin Neler Yapılmalıdır?**

İstihdam artışı sağlamanın ve yeni istihdam olanakları yaratmanın sağlıklı ve sürekli yolu olarak, üretimi, yatırımları ve ihracatı arttırmak temel düşünce olmalıdır. Çünkü şu anda ekonomimizin genel yapısının istihdam konusunu ilgilendiren en önemli sorunu üretim yetersizliğidir. Zaten varolan bu sorun son ekonomik krizle daha da artmıştır. Toplam arz, toplam talebi karşılayamamaktadır. Makas da giderek açılmaktadır. Bu nedenle makro ekonomik politikaların odak noktasına "istihdam" konusu ve bu konudaki amaçlar yerleştirilmelidir. Bunalımı aşma aşamasında, önce kapanan işyerlerinin tekrar faaliyete geçirilmesi ve eski istihdam düzeyine ulaşılması temel hedef olmalıdır. Daha sonra yani istihdam olanaklarının yaratılması düşünülmalıdır. Sürekli izlenecek ve geliştirilecek bir "Ulusal İstihdam Stratejisi" oluşturulmalıdır. Ulusal İstihdam Stratejisinin temel hedefi tam istihdam düzeyine ulaşmak olmalıdır. İstihdamı arttırmanın en etkili yolu yeni işlerin yaratılmasına yönelik yatırımların yapılması ve sürdürülebilir bir ekonomik büyümenin sağlanmasıdır.

- Ekonomi politikalarının temel amacı bireylerin refahını arttırmaktır. Bu

temel amaca ekonomik büyüme ve onun sağlayacağı istihdam artışı ile ulaşılabilir. Bunları sağlamak için kullanılacak araçlar ise faiz hadlerinin, enflasyon oranının ve döviz kurlarının kontrolüdür.

- Burada en çok dikkat edilmesi gereken nokta kısa ve uzun vadeli çıkarlarımızın dengelenmesidir. Bir diğer deyişle uzun vadede arzuladığımız sonuçların alınabilmesi için kısa vadede bazı olumsuzlukları ve fedakarlıkları göze alma zorunluluğudur. Örnek vermek gerekirse, yapısal uyum programları kısa vadede işsiz sayısını arttırabilir. Tarımsal desteklemenin azaltılması, özelleştirme, kamu harcamalarının kısılması, kamu kesiminin küçülmesi işsizliği arttıracaktır. İşini kaybedenler kısa sürede kendi başlarına iş imkanları yaratamayacaklardır. Ancak yapısal uyum programlarını gerçekleştiremezsek uzun vadede durum daha kötü olacaktır.

Bir diğer örnek olarak enflasyonu ele alacak olursak, düşük büyüme hızı, fakirlik, gelir dağılımının bozulması gibi olumsuzluklara yol açtığı için enflasyonla mücadele kaçınılmazdır. Ancak enflasyonla mücadele politikaları istihdamı olumsuz etkileyerek yeni işsizler yaratabilir. İşte bu nedenle para ve maliye politikaları bir program bütünlüğü içinde uygulanmalıdır. Bir başka ifadeyle işsizlikle mücadele ile enflasyonla mücadele programları arasında kopukluk olmamalı,

koordinasyon sağlanmalıdır. Bir denge kurularak alternatif maliyetlerin optimum bileşkesi bulunmalıdır. Yani enflasyon kontrollü bir şekilde, istihdam azalışına yol açmayacak şekilde düşürülmelidir.

- İstihdam artışı hiç kuşkusuz, işsizliği, fakirliği ve sosyal dışlanmayı önlemenin en etkin yoludur. İstihdam, ekonomik büyüme ve sosyal koruma, sosyal refah devletinin vazgeçilmez unsurlarıdır. Ancak her üç hedefe ilişkin politikalar birlikte tasarlanmalıdır. Sadece ekonomik büyüme tek başına herkese iyi işler ve yüksek gelir sağlayamaz. Ekonomik büyüme-verimlilik artışı ile birlikte gerçekleşmelidir. Ülkemizin ihtiyacı mevcut istihdam düzeyi ile daha çok üretmek ve giderek üretim ve istihdam potansiyelini genişletmektir. Verimlilik artışı sadece personel sayısını azaltmakla sağlanamaz. Gerçek verimlilik artışı, üretimin istihdamdan daha hızlı artmasıyla sağlanır. Verimlilik arttırılırken önce ücret dışı maliyet kalemlerinde tasarruf sağlanmalıdır. Böylece hem üreticinin maliyeti düşer. Hem de iç talep canlanır. Çünkü ücret sadece bir maliyet unsuru değildir. Durgunluğun atlatılmasında önemli fonksiyonu olan efektif talebin arttırılmasında etkin bir unsurdur.

- Enflasyon oranının mutlaka düşürülmesi gerekmektedir. Bu temel sorun çözülmeden dengeler

kurulamayacaktır. İçinde bulunduğumuz ekonomik koşullarda enflasyonun sadece talebi kısmakla düşemeyeceği üzerinde hemfikir olduğumu sanıyorum. Çünkü talebi kısmanın sınırlarına ulaşılmıştır. Bu durumda, üretimin yetersiz olmasının iki ana nedeni ön plana çıkmaktadır. **Verimlilik düşüklüğü ve rant ekonomisinin cazibesi.** Üretimi ve toplam arzı attırabilmek için rant ekonomisinin cazibesini kırmak ve önce, mevcut üretim faktörlerinin daha verimli kullanılmasını sağlamak ve daha sonra da yeni üretim faktörlerini devreye sokmak zorunludur. enflasyona hemen her kesimden tepkiler olmasına rağmen enflasyon bir tür düşmemekte, düşürülememektedir. Sanırım bunun önemli bir nedeni, enflasyonun bazı siyasi çevrelerce, kalkınmanın bedeli veya daha doğrusu kalkınmanın finansmanının bedeli olarak ileri sürülmesidir<sup>10</sup>.

Bu düşüncenin doğru olmadığı açıkça ifade edilmelidir. Ancak hemen tekrar belirtiyim ki enflasyonla mücadele, istihdam politikalarından ayrı ve kopuk düşünülmemelidir.

- Nüfus artış oranının düşürülmesi, sonuçları ancak uzun vadede alınabilecek olmasına rağmen mutlaka ısrarla üzerinde durmamız gereken bir konudur. Çünkü büyük fedakarlıklarla gerçekleştirilebilen reel ücret

<sup>10</sup> TISK, Ücret sistemimiz ve Sorunları..., s. 60.

indirimlerinden sona, istihdamda kayda değer bir artış sağlanamamaktadır. Reel ücretlerin düşmesinin talebin dizginlenmesi yoluyla enflasyonu kısmen kontrol altında tutabilme gibi olumlu sonuçları olmuşsa da buna karşın olumsuz bir sonuç da ortaya çıkmıştır. Ücret ve maaş gelirlerinin milli gelir içindeki payı düşmüştür. Bu tespitle açıklamaya çalıştığım husus, ücret yapısında yapılması gereken düzenlemelerin sadece reel ücretlerin azaltılmasıyla sağlanamayacak kadar karmaşık oluşudur. Nüfus artış oranının yüksekliği ve buna ek olarak iç ve dış göçler reel ücret azalması ile sağlanabilecek işgücü talebi artışını çok fazlasıyla yutacak-dolduracak boyuttadır. Dolayısıyla nüfus artışı kısa ve uzun dönemde her zaman için dikkate alınması gereken bir faktördür.

- Ülkemizdeki vergi adaletsizliği bilinmektedir. Ücretler üzerindeki vergi yükünün ağırlığı istihdam üzerinde doğrudan ve dolaylı olarak olumsuz etkiler yapmaktadır. Doğrudan etki, işverenlerimiz açısından işgücü maliyetini artırması nedeniyle yeni işçi almayı güçleştirmek şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Dolaylı etki ise sendikaların sosyal ve yan ödeme kalemleri talepleri nedeniyle ücret yapısının giderek bozulması ve toplu paz arlıklarının zorlaşması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle ücretler

üzerindeki vergi yükü mutlaka azaltılmalıdır. Verginin tabana yayılması zorunludur<sup>11</sup>. Bunun bugüne kadar yapılamamış olması teknik olarak gerçekleştirilemeyeceğinden değil, siyasal riskinden ötürüdür. Sonuçta bu durumdan ülkenin tamamı, bütün çalışma hayatı zarar görmektedir. Siyasal irade, gereken cesaret ve kararlılığı biran önce göstermelidir. Ekonominin rekabet şansının ve istihdam yaratma kabiliyetinin artırılması için istihdam üzerindeki ücret dışı işgücü maliyetlerinin ve sosyal yüklerin azaltılması sağlanmalıdır. 2002 yılında geçerli olmak üzere işsizlik sigortası primlerinde indirimle gidilecektir<sup>12</sup>. Ancak SSK prim oranlarının taban ve tavan miktarlarının tespitinde izlenen yöntem işverenlerin haklı şikayetlerine neden olmaya devam etmektedir<sup>13</sup>.

- Kayıt dışı ekonominin istihdam üzerindeki olumsuz etkileri ortadadır. İşverenler açısından değerlendirilirse haksız rekabet dürüst işverenleri hırpalamaktadır. Çalışanlar ise, kötü koşullarda, çok düşük ücretlerle sigortasız yani sosyal güvenceden yoksun çalışmaktadırlar. Devlet vergi kaybına uğramakta, SSK ve dolayısıyla sosyal güvenlik sistemi çökmektedir. Kayıt dışı ekonominin kontrolünde sadece ceza tedbirlerinin yeterli olmayacağı kanısındayım. Dürüst işverenin korunması, teşvikler ve vergi

<sup>11</sup> İŞVEREN, Ağustos-1995, s. 26.

<sup>12</sup> KENAR, İstihdam Olmazsa..., s. 39.

<sup>13</sup> Serpil ÖZDAMAR, "Verimlilik Olmazsa Olmaz", MERCEK Özel Sayı (Ocak-2002), s. 63.

kolaylıkları yoluyla sağlanmalıdır. Sendikalar, sigortasız-kaçak işçi çalıştıran işyerlerinin takibini asli görevleri arasında benimsemelidirler.

- Kaynakların tahsisinde öncelik verimli istihdama verilmelidir. Emek verimliliği düşük sektörlerin ulusal gelir içindeki payları düşürülmelidir. Bu sektörler yerlerini yüksek katma değer yaratan sanayi dallarına bırakmalıdır. Bazı sektörlerde aşırı teşvikler atıl kapasite yaratmış ve kaynak israfına yol açmıştır. Tekstil sektöründe bunun örnekleri çoktur. Bu gibi hatalardan ders alınmalı ve bunlar tekrarlanmamalıdır.

- Eğitim, verimli üretimin, kaliteli üretimin anahtarıdır. Ülkemiz her alanda daha çok üretmek zorundadır. Globalleşme sürecinde Avrupa Birliği'ne girme aşamasında daha çok üretirken rekabet şansımızın olabilmesi için ucuz ama aynı zamanda rekabet edebilecek kalitede üretim yapma zorunluluğu vardır. Bu da çağdaş teknolojinin kullanımını gerektirmektedir. Çağdaş teknolojiyi ise ancak iyi eğitilmiş, çok nitelikli işgücü kullanabilir. Dış sermaye ve yabancı yatırımlardan, yeni teknolojiden istihdam sorununa çözüm bekliyorsak, işsizlerimizi mutlaka meslek sahibi, ara eleman, yetişmiş eleman yapmak zorundayız. Esasen niteliksiz elemanların çok sık iş değiştirmeleri, bir işyerine girişleri ve çıkışları arasındaki sürenin çok kısa olması, uzmanlaşmayı zorlaştırmakta, dolayısıyla verimliliği ve

üretimi olumsuz etkilemektedir<sup>14</sup>. Teknolojik gelişmeler ve bilgi toplumuna geçiş, üretimde eğitim düzeyi yüksek, çoklu beceriye sahip, takım çalışmasına yatkın, yaratıcı, değişen üretim teknolojilerine çabuk uyum sağlayan nitelikli işgücü gerektirmektedir. Bilgili ve becerili insan sermayesi, teknoloji çağında fiziksel sermayeden daha önemli hale gelmiştir. Bugün iyi eğitilmiş gençlerimiz vardır. Ancak bunların bir kısmı, eğitimlerine uygun işler bulamadıkları için ya vasıflarının altında işlerde çalışmaya razı olmakta veya gelişmiş ülkelere göç etmektedirler. Ayrıca günümüzde hızla değişen teknoloji ve bilgilerin eskime süresinin kıs alması, eğitimi yaşam boyu süren bir olgu haline getirmiştir.

Eğitim sistemimizin ve özellikle mesleki eğitim sisteminin değişen bilgi toplumunun ihtiyaçlarına cevap verecek şekilde geliştirilmesi gerekmektedir. Bunun için eğitim sistemi ile istihdam arasındaki ilişki güçlendirilmeli, eğitim ve mesleki eğitime yapılacak yatırımlar arttırılmalıdır. Ancak bu şekilde çalışanların ve işletmelerin değişime uyum yetenekleri güçlendirilebilir.

- Ekonomimizin uzun vadeli politikaları düşünülürken, dış ekonomik ilişkilerimiz de dikkate alındığında istihdam açısından üç konunun her zaman göz önünde tutulması gerekmektedir.

<sup>14</sup> TISK, Ücret Sistemimiz..., s. 145

i) Ülkemizde istihdam edilenlerin büyük bir bölümü tarım sektöründe istihdam edilmektedir. son yıllarda bazı tarımsal ürünlerin üretiminin düşmesi, kendine yeterli yedi ülkeden birisi olan Türkiye'yi dışarıdan tarım ürünleri ithal eder durumu getirmiştir. Alt sektörlerden hayvancılığın durumu et ve ürünleri fiyatlarından bellidir. Büyük potansiyeli olan ülke bazı tarımsal ürünler açısından varlık içinde yokluk çekmektedir. Tarım kesimi alt sektörleriyle beraber her zaman desteklenmelidir. Tarıma dayalı sanayi kolları GAP projesinin ilerlemesiyle büyük istihdam potansiyeli yaratabilir. Tarım sektöründeki atıl işgücünün verimli istihdama dönüştürülmesi önümüzdeki 10 yılda daha çok önem kazanacaktır. Dünya üzerinde halen açlık sınırında milyonlarca insan bulunmaktadır. Önümüzdeki 20 yıl boyunca 1,5 milyar yeni nüfus artışı olacağı düşünülürse tarımsal ürünlere olan talebin çok artacağı bellidir. Ülkemiz tarımsal ürünler üretiminde ve ihracatında payını çok arttırabilecek potansiyele sahiptir.

ii) Küçük ve orta ölçekli işletmeler desteklenmelidir. Çünkü bunlar yapıları itibariyle gelişmelere daha çabuk kendilerini adapte edebilmektedirler. Ancak bu tip işletmelerin önemli bir sorunu teknoloji takibidir. Bu zorluğun aşılması için bunların teknoloji takibini birlikte yapabilmeleri, bu amaçla ortaklıklar kurabilmeleri teşvik edilerek

sağlanmalıdır. Küçük ve orta ölçekli işletmelerin önemli bir bölümü yan sanayide faaliyet göstermektedir. Ülkemizde yan sanayi mutlaka geliştirilmelidir. Bu konuda hem hükümetler hem de büyük üreticiler yan sanayicilere destek olmalıdır. Büyük üreticiler özellikle teknoloji konusunda yardımcı olmalıdırlar. Yan sanayi gelişmedikçe dışa bağımlılık artacak ve yaratılabilecek istihdam kaynakları kaybolacaktır<sup>15</sup>.

iii) Kur politikalarının tespitinde ve uygulanmasında elbette çeşitli faktörler rol oynamaktadır. Ancak yatırımlar ve dolayısıyla istihdam üzerinde ortaya çıkabilen riskler çok dikkatle düzenlenmelidir. Enflasyon artışı kur artışlarının üzerinde gerçekleştiği zaman, hammadde-işçilik-enerji ve nakliye gibi girdi kalemleri maliyetleri arttırmaktadır. Bir tek ithal girdiler varsa bunların fiyatları daha az oranda artmaktadır. Bu durumda, ithalat cazip hale gelmektedir. Türkiye birçok üründe dünya piyasalarındaki rekabet gücünü kaybetme riskiyle karşı karşıyadır.

#### • İşgücü Piyasasına İlişkin Olarak Neler Yapılmalıdır?

- İşgücü piyasasında kamu kesiminin ağırlığı bellidir. Kamu çalışanları sayıca önemli bir toplama sahiptir. işçi-memur ayrımından vazgeçilerek kamu hizmetlerinin ve kamu hizmetlerinin tanımı yeniden yapılmalı, nitelikleri tespit edilmeli, bu

<sup>15</sup> Ekonomik Forum, Yıl 2, s. 8 (15 Ağustos 1995), s. 29-30.

kesimdeki personel şişkinliği azaltılmalı ve gerçek bir işgücü piyasası işletilmelidir. Kamu kesimine eleman alımları siyasi iktidarlara destek sağlamanın diyeti olmaktan mutlaka çıkarılmalı ve bu konuda bütün siyasi partiler aynı tavrı sergileyebilmelidirler. Kamu kesimindeki ücret adaletsizliği giderilmeli ve devlet personel rejimi yeniden düzenlenmelidir<sup>16</sup>. Memur sendikaları Kanununun yürürlüğe girmesi ve hükümetin çabaları ümit vericidir. Ancak sonuçları henüz uzaktadır.

- Ücret artışlarının, üretim ve verimlilik artışlarından daha yüksek oranda gerçekleşmesinin, enflasyonu arttırıcı, yatırım ve üretimi azaltıcı ve dolayısıyla işsizliği arttırıcı etkileri bilinmektedir. Dolayısıyla ücret artışlarında üretim ve verimlilik artışlarının temel ölçütler olarak alınması, hem kamu kesiminde hem de özel kesimde kabul edilmelidir. Ancak bunun sağlanması elbette enflasyonun kabul edilebilir oranlara çekilmesiyle mümkündür. Daha önce de değindiğimiz gibi bunlar bir bütünlük içinde değerlendirilmelidir.

- Gerek kamu kesiminde gerekse özel kesimde ücret politikalarının temel amacı ürün maliyeti içinde ücretin payını düşürmek olmalıdır. Yoksa reel ücretleri olabildiğince düşürmek olmamalıdır. Ücretlerin verimlilik artışı ve üretimle ilişkilendirilebilmesi için ücretler kolay anlaşılabilir ve kolay hesaplanabilir bir yapıya kavuşturulmalıdır.

- İşsizlik sigortası uygulamasına başlanması, istihdam güvencesi yasasının çıkartılması, yeni istihdam alanları yaratmaz. Bunlar işsizliğin sonuçlarına karşı koruyucu tedbirlerdir. Elbette son derece önemlidirler. Ancak asıl sorunumuz yeni istihdam alanları yaratılmasıdır.

Mevzuatımızda yeni düzenlemeler yapılırken işsizlik sigortası, iş güvencesi ve kıdem tazminatı bir bütün olarak birlikte düşünülmelidir. Çalışma hayatında çeşitli açılardan esneklik sağlanması mutlaka önemle üzerinde durulması gereken bir konudur. Ancak bütün bunlar belli ölçülerde bazı krizlerin aşılmasında yarar sağlayabilirler. Sorunu bir miktar hafifletebilirler. Ancak kökten çözemeyiz. Temel sorunumuzun üretimi arttırmak, yeni istihdam alanlarını hızla devreye sokmak dışında esastan çözümü yoktur.

#### • TİS Düzenimize İlişkin Olarak Yapılması Gerekenler

- Avrupa Topluluğu ülkelerindeki çalışma hayatına ilişkin gelişmeler dikkate alınarak çalışma mevzuatımız gözden geçirilmeli ve ekonomik konjonktüre daha kolay uyum gösterecek esnekliğe kavuşturulmalıdır. Taraflar toplu iş sözleşmelerine daha esnek çalışma hükümleri koymaya gayret etmelidirler. Ancak tekrar üzerinde durmalıyım ki esneklik, yeni iş alanları yaratmaktan çok, ekonomik

<sup>16</sup> İŞVEREN, Nisan 1995, s. 11.

daralma dönemlerinde çalışanların işlerini kaybetmelerini önleme veya azaltma yönündeki yararı ağır basan bir uygulamadır. Mevzuatımızda esnekleşmeden söz edilirken bunun kuralsızlaştırma şeklinde anlaşılması ve uygulanması çok yanlış ve zararlı olabilir. Bu yanlışla düşmemek için sıkı sıkı sarılmamız gereken ilke sosyal devlet ilkesidir. Mevzuatımızın çağdaştırılması ve çalışma hayatında esneklik sağlanması çabalarında, fonksiyonunu yitirmiş kurumların ayıklanmasıyla işe başlanabilir. Örnek verecek olursam, kantin açılmasına ilişkin 22. madde, zarar karşılığı kesinti ile ilgili 31. madde hemen hemen hiç uygulanmamaktadır. Daha sonra istihdam zorunluluğuna ilişkin yükümlülükler hafifletilebilir. Özellikle işletmede istihdam edilen personel sayısı arttıkça, işletme yükümlülüklerinden azalışı sağlayan bir sisteme geçilmesi işverenler açısından ciddi bir teşvik unsuru olabilir. Esneklik ile ilgili en geniş çalışma iş süreleri ile ilgili olabilecek gibi görünmektedir<sup>17</sup>. Yoksa özelleştirme, taşeronlaştırma, kaçak işçiliğin yaygınlaşmasına göz yumulması, zorunlu emeklilik uygulamaları esneklik kavramı ile ve çalışma hayatımızda esnekleşmenin sağlanması amacıyla bağdaşmayacak uygulamalardır. Burada titizlikle üzerinde durmamız gereken nokta, işletmelerin ihtiyacı olan esneklik ile işçilerin ihtiyacı

olan iş güvencesini iyi dengeleyecek politikaların geliştirilmesi mecburiyetidir.

Öncelikle her konunun çözümünü yasalardan beklemek alışkanlığından vazgeçmeliyiz. Önemli olan tarafların anlaşmasıdır. Çünkü çalışma hayatında her zaman için yasalarla düzenlenmemiş olan konular karşımıza çıkabilir. Hatta bazen işin niteliğinden kaynaklanan şekilde bazen de işçinin istekleri doğrultusunda yasaya uymayan uygulamalar görülebilmektedir. Çok karşılaşılan bir örnek, iki tatil arasında bir gün veya yarım günlük çalışma olduğunda, tatilin bölünmemesi için, işçiler çalışmaları gereken bir veya yarım günde çalışma saatleri dışında çalışarak veya tatil günü çalışarak bu süreyi telafi etmektedirler. Taraflar anlaşmaları için konu yargıya intikal etmemektedir<sup>18</sup>. Esneklikle ilgili düzenlemeler yasa'dan ziyade toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmelidir. Zaten uygulanmakta olan esneklik örneklerinden yola çıkılabilir. Söz gelimi, haftalık çalışma süresinin iş günlerine eşit bölünmesinden vazgeçilerek azami günlük çalışma süresini aşmamak kaydıyla, artırılan sürelerdeki çalışmaların belirli bir zaman dilimine yayılması sağlanabilmelidir. Tarafların anlaşması halinde bu tür çalışmaların fazla çalışma kapsamı dışında tutulması yönünde bir yasal düzenleme taraflara anlaşma zemini hazırlayabilir. Buna benzer bir yasal düzenleme, fazla çalışma ücreti yerine, işçinin kabul

<sup>17</sup> Tankut CENTEL, "Mevzuat Çağdaş Olmazsa Olmaz", MERCEK, Özel Sayı (Ocak 2002), s. 51.

<sup>18</sup> Öner EYRENCİ, TÜHİS, s. 6, s. 1 (Mayıs 2001 - Ağustos 2001), s. 11.

etmesi kaydıyla, fazla çalışma süresi kadar izin verilebilmesi esasının getirilmesi olabilir.

- TİS tarafları ortak çıkarlarını ve ortak zararlarını birlikte değerlendirmelidirler. Örnek vermek gerekirse enflasyonun sadece kendi üzerlerindeki yükünü değil karşı taraf üzerindeki yükünü de düşünmelidirler. Endüstri ilişkilerimizde, tarafların birbirlerini anlayabilmelerinin yolu bilgilendirmedir. Bir işletmenin iç ve dış rekabette başarılı olmasının yolları taraflarca beraber düşünülmelidir. Rekabette başarılı olmanın tek ve en iyi yolu her zaman düşük ücretlerle ve düşük maliyetle çalışmak değildir. Ürün kalitesini yükseltmenin yolları beraberce aranmalıdır. çalışanların yönetime katılma modelleri çok tartışıldı. Gene de tartışılmakta. Ancak risk almadan

yönetime katılmak olamaz. Bilgilendirme samimi ve yeterli olursa, karşılıklı talepler daha makul ölçülerde olacaktır.

- Ücret zamlarının belirlenmesinde enflasyon oranı tek ve ana kriter olmamalıdır.

- Sosyal ödemeler - yan ödemeler sayı olarak, miktar olarak ve oran olarak mutlaka azaltılmalıdır. Vergi yüklerinin azaltılması buna imkan sağlayabilir.

Sonuç olarak, bugün çeşitli çevrelerde "Bir Milli Ücret Politikası" ihtiyacından söz edilmektedir. Burada kastedilen, ücretlerin belirlenmesinde esas alınacak kıstaslarda genel bir kabul sağlanmasıdır. Ülkenin kalkınma hedeflerini ve rekabet gücünü dikkate alan, istihdamı daraltmayan bir ücret politikası genel amacımız olmalıdır.